

**Commission des droits de la personne du  
Nouveau-Brunswick**  
**Lignes directrices concernant les tests de dépistage de  
drogues et d'alcool en milieu de travail**  
**Adoptées le 6 mai 2011**

**Remarque**

La Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « la Commission ») élabore des lignes directrices pour s'acquitter de son mandat qui consiste à prévenir la discrimination. Ces lignes directrices ont pour objet d'aider chacun à comprendre ses droits et ses obligations en vertu de la *Loi sur les droits de la personne* du Nouveau-Brunswick (ci-après appelée « le Code »).

Les présentes lignes directrices donnent l'interprétation que fait la Commission des dispositions à l'article 3 du *Code* qui se rattachent aux tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail<sup>1</sup>. Elles sont assujetties aux décisions des commissions d'enquête et des tribunaux. Les présentes lignes directrices doivent être lues en tenant compte de ces décisions et du libellé des dispositions du *Code*. En cas de divergence entre les présentes lignes directrices et les dispositions du *Code*, ces dernières ont préséance. Ces lignes directrices n'ont pas valeur d'avis juridique. Toute question au sujet des présentes lignes directrices doit être adressée au personnel de la Commission.

**1. Les tests de dépistage de drogues et d'alcool en milieu de travail : introduction**

La dépendance aux drogues ou à l'alcool est une incapacité reconnue en vertu du *Code*. Donc, il est interdit d'exercer de la discrimination dans l'emploi fondée sur la dépendance d'une personne aux drogues ou à l'alcool.

La Commission considère que les tests de dépistage des drogues et d'alcool en milieu de travail sont, à première vue, discriminatoires. Autrement dit, les tests sont discriminatoires, sauf si l'employeur peut démontrer qu'ils étaient raisonnablement nécessaires.

**Test de dépistage de drogues**

Le test de dépistage de drogues ne peut mesurer l'affaiblissement des facultés au moment de l'administration du test. Donc, il ne permet pas d'établir de façon fiable si un employé aura les facultés affaiblies au travail. Le fait d'imposer un tel test à un employé ou à un employé éventuel comme condition d'emploi pourrait

être considéré comme un acte discriminatoire fondé sur une incapacité réelle ou perçue.

### **Test de dépistage d'alcool**

Un test de dépistage d'alcool permet de mesurer l'affaiblissement des facultés au moment de l'administration du test; donc, il est possible de déterminer l'affaiblissement des facultés d'un employé au travail. Il reste que le test de dépistage d'alcool peut être considéré comme un acte discriminatoire fondé sur une incapacité réelle ou perçue.

### **Usagers occasionnels ou ayant une dépendance**

Le Code protège seulement les personnes ayant une **dépendance** aux drogues ou à l'alcool. Les usagers occasionnels ou récréatifs de drogues ou d'alcool ne bénéficient pas de sa protection. Un employé doit démontrer qu'il dépend des drogues ou de l'alcool en soumettant à son employeur une évaluation réalisée par un fournisseur de soins de santé<sup>2</sup>.

### **Dépendance perçue**

Une personne qui est perçue comme ayant une dépendance aux drogues ou à l'alcool et qui fait l'objet de discrimination pour ce motif dans l'emploi peut également déposer une plainte auprès de la Commission. Donc, si un employé subit un dépistage pour la consommation de drogues ou d'alcool et que les résultats de ce test sont négatifs, il peut quand même avoir des motifs de déposer une plainte auprès de la Commission fondée sur une incapacité perçue.

## **2. Postes critiques sur le plan de la sécurité**

Un poste critique sur le plan de la sécurité est un poste qui, si le titulaire avait les facultés affaiblies par l'alcool ou les drogues, pourrait entraîner un risque direct et important de préjudice pour le titulaire de ce poste, pour des tiers ou pour l'environnement<sup>3</sup>.

Il peut être acceptable d'obliger un employé ou un postulant à subir un test de dépistage de drogues ou d'alcool si la personne occupe ou postule un poste critique sur le plan de la sécurité. Si les résultats du test sont positifs et que l'employé produit un billet du médecin indiquant qu'il a une dépendance, l'employeur doit prendre des mesures d'adaptation à l'égard de l'employé, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

Pour déterminer si un poste est critique sur le plan de la sécurité, il faut examiner :

- le contexte de l'industrie;
- le lieu de travail concerné;
- la participation directe du titulaire aux activités à haut risque;
- le rôle des superviseurs formés;

- l'existence de mécanismes de contrôle et d'atténuation sur les lieux de travail.

### 3. Différentes raisons d'effectuer des dépistages

Les employeurs soumettent les employés et les employés éventuels à des tests de dépistage de drogues ou d'alcool pour différentes raisons, dont les principales sont :

- les dépistages avant l'embauche;
- les dépistages aléatoires;
- les dépistages pour un motif raisonnable;
- les dépistages à la suite d'une divulgation.

#### DÉPISTAGES AVANT L'EMBAUCHE

Des employeurs continuent d'effectuer des tests de dépistage avant l'embauche. Pour que les tests de dépistage de drogues ou d'alcool avant l'embauche soient autorisés en vertu du *Code*, l'employeur doit démontrer que le test constitue une qualification professionnelle réellement requise. Il doit démontrer que le test mesure avec exactitude l'aptitude du candidat à assumer les fonctions et les responsabilités du poste.

Il est important de préciser qu'un test positif **n'indique pas** que les facultés de l'employé seront affaiblies au travail. Donc, on peut critiquer de tels tests qui sont déraisonnables et inutiles afin d'atteindre le but légitime d'embaucher des employés dont les facultés ne seront pas affaiblies au travail.

Les tests de dépistage de drogues ou d'alcool avant l'embauche **sont** autorisés dans des cas très limités. Par exemple, un test avant l'embauche pourrait être autorisé lorsqu'un examen avant l'embauche donne au médecin un motif raisonnable de soupçonner que le postulant dépend des drogues ou de l'alcool. De plus, il a été déterminé que les chauffeurs d'autobus nolisés et les camionneurs peuvent être soumis à un dépistage avant l'embauche<sup>4</sup>.

Si les résultats du test de dépistage de drogues ou d'alcool sont positifs, l'employeur ne peut pas retirer une offre d'emploi. Il aura l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des postulants ayant une dépendance aux drogues ou à l'alcool, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

#### DÉPISTAGES ALÉATOIRES

Les dépistages aléatoires de drogues ne peuvent pas déterminer l'affaiblissement présent des facultés. Les drogues peuvent rester dans le

système d'une personne pendant des jours, voire des semaines; donc on ne peut pas démontrer qu'un test aléatoire est raisonnablement nécessaire pour atteindre le but, soit de voir à ce que les facultés de l'employé ne soient pas affaiblies au travail. Un cas fait exception : il a été déterminé qu'il peut être raisonnable de soumettre les camionneurs et les chauffeurs d'autobus nolisés à des dépistages aléatoires de drogues<sup>5</sup>.

C'est différent dans le cas des dépistages d'alcool qui permettent de déterminer l'affaiblissement présent des facultés. Si un employeur indique que les dépistages aléatoires d'alcool sont une condition d'emploi des titulaires de **postes critiques sur le plan de la sécurité**, ces employés peuvent faire l'objet d'un test de dépistage pour la consommation d'alcool. Toutefois, si les résultats du test sont positifs et qu'un employé est jugé avoir une dépendance, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de cet employé, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

Les personnes qui n'occupent **pas** un poste critique sur le plan de la sécurité ne doivent pas subir de dépistages aléatoires.

## **DÉPISTAGES POUR UN MOTIF RAISONNABLE**

Un employeur peut avoir un motif raisonnable d'ordonner des tests de dépistage de drogues ou d'alcool pour les titulaires de postes critiques sur le plan de la sécurité dans certaines circonstances.

### *- Après un accident ou un incident*

L'employeur peut être autorisé à soumettre un employé à un test de dépistage à la suite d'un accident, d'un accident évité ou d'un comportement dangereux. Il est dans l'intérêt de l'employeur de vérifier et de déterminer si un employé a consommé une substance susceptible d'avoir contribué à l'accident ou à l'incident au travail. Lorsqu'il est justifié de le faire, l'employeur doit effectuer des tests de dépistage dès que les circonstances le lui permettent raisonnablement. Notez que de tels tests ne sont pas permis si on peut prouver que l'employé n'a pas causé l'accident ou l'incident (par exemple, si un bris mécanique ou un bris de structure en est la cause).

### *- N'est pas apte à remplir ses fonctions*

L'employeur peut être autorisé à soumettre un titulaire d'un poste critique sur le plan de la sécurité à un test si celui-ci se présente au travail sans être apte à remplir ses fonctions et que l'employeur a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu consommation d'alcool ou de drogues.

Notez que les tribunaux n'ont pas fourni une orientation claire au sujet des postes qui ne sont pas critiques sur le plan de la sécurité. Donc, les employeurs doivent être très prudents au sujet de la façon dont ils procèdent dans de telles circonstances.

## **DÉPISTAGES À LA SUITE D'UNE DIVULGATION**

Afin de déterminer si un employé est apte à occuper un poste critique sur le plan de la sécurité, l'employeur peut lui demander de fournir des renseignements en remplissant un questionnaire avant l'embauche ou en subissant un examen médical.

Il a été déterminé qu'un employeur peut obliger les employés occupant un poste critique sur le plan de la sécurité à divulguer leur consommation présente ou passée d'alcool et de drogues (les cinq ou six dernières années pour l'alcool ou et les six dernières années pour les drogues). Les tribunaux ont déterminé que ces délais sont appropriés, puisque le risque de rechute n'est pas plus grand que le risque qu'un membre de la population en général développe une dépendance<sup>6</sup>.

Les employés qui occupent un poste non critique sur le plan de la sécurité n'ont pas à divulguer un abus ou une dépendance passée, à moins que l'employeur puisse établir qu'une telle divulgation est raisonnablement nécessaire pour accomplir le but légitime du poste.

Les dépistages à la suite d'une divulgation peuvent être acceptables pour les titulaires de postes critiques sur le plan de la sécurité.

## **4. Obligation de procéder à une adaptation raisonnable**

Selon le *Code*, les employeurs doivent éviter de mettre en œuvre des politiques qui ont un effet discriminatoire sur les employés ayant une incapacité physique ou mentale. Donc, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'égard des employés ayant une dépendance aux drogues ou à l'alcool, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

### **Qu'est une contrainte excessive?**

- Il y a contrainte excessive lorsque des mesures d'adaptation à l'égard d'un employé en raison de sa dépendance aux drogues ou à l'alcool serait extrêmement difficiles pour un employeur.
- La détermination d'une contrainte excessive dépend entièrement des circonstances.
- Les facteurs pertinents comprennent :
  - les préoccupations liées à la santé et à la sécurité;



- les efforts déployés par le passé pour fournir des mesures d'adaptation;
- la réponse aux traitements et programmes antérieurs, et le pronostic;
- la nature et la gravité de l'infraction commise par l'employé;
- le coût des mesures d'adaptation;
- la taille du milieu de travail ou de l'effectif;
- la situation économique de l'employeur;
- la disponibilité de postes qui ne sont pas critiques sur le plan de la sécurité.

Il est donc recommandé que l'employé consulte un professionnel en toxicomanie afin de déterminer s'il a effectivement un problème de dépendance. Si tel est le cas, l'employeur doit offrir le soutien nécessaire pour permettre à l'employé de suivre un traitement ou un programme de réadaptation. Lorsqu'il s'agit d'un poste critique sur le plan de la sécurité, l'employeur pourrait en toute légitimité démettre un employé qui a eu un récent problème de consommation abusive ou qui consomme de façon régulière des drogues ou de l'alcool.

Une fois le programme terminé, l'employé ou le postulant doit être réintégré dans ses fonctions. L'employeur peut obliger l'employé ou le postulant à subir des tests de suivi comme condition au maintien en poste (seulement pour des postes critiques sur le plan de la sécurité). Si les tests de suivi révèlent que la personne continue de consommer de la drogue ou de l'alcool, l'employeur **pourrait** légitimement prendre d'autres mesures, pouvant aller jusqu'au congédiement. Toutefois, il doit savoir que le risque de rechute est élevé et important dans ces cas. Donc, l'employeur doit continuer de prendre des mesures d'adaptation à l'égard de ceux qui connaissent une rechute, pour autant que ces mesures ne lui imposent pas une contrainte excessive.

Un employeur peut démontrer qu'il y a contrainte excessive lorsque l'employé continue de consommer malgré sa participation à un programme de réadaptation financé par l'employeur ou qu'il connaît plusieurs rechutes en peu de temps. Cette détermination dépend des faits.

Si un professionnel en toxicomanie détermine que l'employé est un usager occasionnel de drogues ou d'alcool, alors l'employé ou le postulant peut être réintégré dans son poste et l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

#### **Exemples de mesures d'adaptation :**

- La mutation de l'employé d'un poste critique sur le plan de la sécurité à un poste qui ne l'est pas;
- Un congé pour permettre à l'employé de recevoir un traitement ou de participer à un programme de réadaptation;

- Les mesures d'adaptation à l'égard des rechutes d'un employé, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive.

**Points importants :**

- Le congédiement automatique en raison d'une dépendance passée ou actuelle constitue une infraction aux dispositions du *Code*.
- Le déni est un symptôme de l'accoutumance et l'omission de divulguer sa consommation d'alcool ou de drogues ne constitue pas nécessairement un motif de congédiement.
- Un employé qui demande de l'aide en raison d'un problème de consommation d'alcool ou de drogues ne doit pas faire l'objet de mesures disciplinaires.

## **5. Limites aux mesures d'adaptation**

Comme il a été indiqué, les tests de dépistage de drogues ou d'alcool sont, à première vue, discriminatoires.

Il peut être déterminé que la conduite n'est pas discriminatoire si l'employeur peut démontrer que le test de dépistage de drogues ou d'alcool est fondé sur une qualification professionnelle réellement requise, selon ce que détermine la Commission<sup>7</sup>.

Afin de constituer une qualification professionnelle réellement requise, la politique sur les tests de dépistage de drogues ou d'alcool adoptée par l'organisation doit satisfaire au critère en trois volets établi par la Cour suprême du Canada dans l'arrêt *Meiorin*<sup>8</sup>. Selon ce critère en trois volets, les tests sont justifiés dans les cas suivants :

1. ils ont été adoptés dans un but ou un objectif rationnellement lié aux fonctions exercées;
2. ils ont été adoptés de bonne foi, en croyant qu'ils sont nécessaires pour réaliser ce but ou cet objectif;
3. ils sont en fait raisonnablement nécessaires pour réaliser ce but ou cet objectif en ce sens que l'employeur, le propriétaire ou le fournisseur de service ne peut pas composer avec les particuliers concernés sans que cela lui impose une contrainte excessive<sup>9</sup>.

Afin de démontrer qu'une qualification professionnelle réellement requise existe pour les titulaires de postes critiques sur le plan de la sécurité, plusieurs facteurs seront pris en considération, à savoir :

- si l'employé est soumis à une surveillance immédiate;
- si on peut recourir à des solutions moins envahissantes que les tests de dépistage d'alcool et de drogues pour déterminer si les

facultés des employés qui occupent des postes critiques sur le plan de la sécurité sont affaiblies au travail;

- s'il y a de nombreux cas d'usage de drogues dans l'industrie ou le milieu de travail;
- si l'employeur offre, à ses frais, un programme de réadaptation;
- si l'employeur est tenu de se conformer à des lois ou à une réglementation (comme les règlements sur l'hygiène et la sécurité au travail ou sur le transport).

Dans certaines circonstances, la nature ou le degré de la dépendance à l'alcool ou aux drogues peut empêcher l'employé de s'acquitter des fonctions essentielles d'un emploi. L'alinéa 3(7)a) du Code prévoit que la cessation d'emploi ou le refus d'emploi pour incapacité physique ou incapacité mentale en raison d'une qualification professionnelle réellement requise qui se fonde sur la nature du travail est autorisé.

L'obligation de prendre des mesures d'adaptation incombe à plusieurs parties et, afin de connaître du succès, toutes les parties doivent participer pleinement au processus.

Si un employé a clairement des symptômes d'une dépendance mais continue de nier avoir un problème d'abus de substances et refuse d'être examiné par un professionnel de la santé et d'obtenir un traitement, l'employeur pourrait être soustrait de l'obligation de prendre des mesures d'adaptation.

Pour de plus amples renseignements, veuillez consulter les lignes directrices de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick intitulées *Lignes directrices relatives à la détermination d'une qualification professionnelle réellement requise ou d'une qualification réellement requise et à l'obligation de procéder à une adaptation raisonnable*.

## 6. Ententes de la dernière chance

Les « ententes de la dernière chance » sont des ententes entre l'employeur et un employé en vertu de laquelle l'employé ou le postulant ayant une dépendance renonce à son droit de déposer une plainte relative aux droits de la personne et accepte que la relation d'emploi prendra fin s'il connaît une rechute.

Il faut informer la Commission des droits de la personne de l'existence d'une « entente de la dernière chance ». Ce document sera pris en considération, mais l'entente ne peut pas toujours être appliquée. Malgré l'existence d'une « entente de la dernière chance », l'employeur a quand même l'obligation de prendre des mesures d'adaptation à l'endroit des employés ou des postulants ayant une dépendance, pour autant que ces mesures ne constituent pas une contrainte excessive<sup>10</sup>.



## 7. Pour plus d'information

Pour obtenir de plus amples renseignements sur le Code ou la présente politique, veuillez communiquer avec la Commission, au 1-888-471-2233, sans frais, au Nouveau-Brunswick ou au 506-453-2301. Les utilisateurs d'un téléscripneur peuvent composer le 506-453-2911.

Vous pouvez également consulter le site Web de la Commission à l'adresse [www.gnb.ca/hrc-cdp](http://www.gnb.ca/hrc-cdp) ou communiquer avec nous par courriel à [hrc.cdp@gnb.ca](mailto:hrc.cdp@gnb.ca).

### Bureau de Fredericton

C.P. 6000

Fredericton (Nouveau-Brunswick) E3B 5H1

Télécripteur : 453-2653

---

<sup>1</sup> La Commission tient à reconnaître l'utilisation de la Politique sur le dépistage d'alcool et de drogues préparée par la Commission canadienne des droits de la personne et la remercie de l'utilisation de ses lignes directrices.

<sup>2</sup> Voir *Milazzo c. Autocar Connaisseur* [(2003), 47 C.H.R.R. D/468 et *Alberta (Human Rights and Citizenship Commission) c. Kellogg Brown & Root* [2007], ABCA 426.

<sup>3</sup> Voir *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, [2000] 50 O.R. (3d) 18 (C.A.)

<sup>4</sup> Voir *Milazzo c. Autocar Connaisseur*, *supra* note 2.

<sup>5</sup> *Ibid.*

<sup>6</sup> Voir *Entrop c. Compagnie pétrolière impériale Ltée*, *supra*, note 1.

<sup>7</sup> *Loi sur les droits de la personne*, L.R.N.B. 1973, par. 3(5).

<sup>8</sup> *Colombie-Britannique (Public Service Employee Relations Commission) c. BCGSEU*, [1999] 3 R.C.S. 3.

<sup>9</sup> Rapport annuel de 2002-2003 de la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick, p. 5.

<sup>10</sup> *Merrick c. Ipso Saskatchewan Inc. (No. 3)* (2008), 65 C.H.R.R. D/220 (S.H.R.T.). Dans cette affaire, un employé ayant une dépendance aux drogues a divulgué cette information à son employeur afin de recevoir un traitement pour son problème de toxicomanie. L'employeur oblige l'employé, à son retour au travail, à signer une « entente de rétablissement conditionnelle », établissant que l'employé doit s'abstenir de consommer des stupéfiants, sinon il fera immédiatement l'objet d'un congédiement motivé. Environ six mois après son retour au travail, l'employé connaît une rechute. Il ne la divulgue pas à son employeur, de crainte d'être congédié. Trois jours après sa rechute, l'employé est soumis à un dépistage aléatoire de drogues à son lieu de travail. Les résultats du test sont positifs, et l'employé est suspendu indéfiniment. Quelques mois plus tard, l'employé est congédié de son poste pour ne pas avoir respecté les conditions de l'entente de rétablissement conditionnelle. Le tribunal a déterminé qu'il existait une relation causale entre son incapacité et la rechute de l'employé, le fait qu'il n'ait pas divulgué sa rechute et ses résultats positifs. Il a statué également que les « ententes de la dernière chance », comme l'entente de rétablissement conditionnelle dans ce cas, ne débordaient pas du champ d'application de la législation sur les droits de la

---

personne. Dans cette affaire, les conditions de l'« entente de la dernière chance » de l'employeur traitaient les employés ayant une dépendance plus sévèrement que les usagers occasionnels ou récréatifs de drogues ou d'alcool. Le tribunal a donc déterminé que l'employé dans cette affaire avait fait l'objet de discrimination fondée sur son incapacité.